



SYNTEF-CFDT

Syndicat National Travail Emploi Formation



Le **BLOG** www.syntef-cfdt.com est accessible depuis n'importe quel poste internet depuis chez vous ou depuis l'intranet du Ministère.

N'hésitez pas à nous contacter et nous poser vos questions à l'adresse suivante : syndicat.cfdt@travail.gouv.fr

Compte rendu du Comité Technique Ministériel du 19 juillet 2016

Ce Comité technique ministériel reconvoqué, par manque de quorum lors de la convocation en date du 5 juillet, était sollicité pour rendre un avis sur le plan 2016 et le bilan 2015 du recrutement des apprentis, le projet de politique indemnitaire 2016, ainsi que sur des textes relatifs aux mesures PPCR pour les secrétaires administratifs et au RIFSEEP des Contrôleurs du travail.

Il devait également permettre des échanges sur les bilans des formations 2015.

Réponses aux déclarations préalables

Sur l'**Inspection du travail** :

- **Promotion EPIT 2015** : le DRH indique que la décision du jury ne sera pas remise en cause et rappelle que les candidats peuvent demander à rencontrer le jury. Suite à la demande intersyndicale, une rencontre avec le Cabinet de la Ministre sera cependant organisée dans les 15 jours ou fin août. **Le DRH rejoint la Cfdt: sur la meilleure lisibilité à donner en matière d'attentes du jury de fin de formation.** L'EPIT 2016 sera par ailleurs ouvert fin août ou début septembre, avec des postes en Pôle 3^E et dans les Secrétariats généraux, le lieu de l'épreuve n'étant pas encore arrêté. **Sur ce point le SYNTEF-CFDT alerte sur la démotivation des agents ayant passé plusieurs fois l'examen, les conditions d'organisation de l'épreuve et d'indemnisation des candidats. Il faudra également veiller à l'adéquation de la formation aux ITS qui seront affectés hors UC.**
- **Inspecteurs élèves du travail (IET)** : la DRH envisage de revoir le dispositif actuel de préaffectation pour lui substituer une procédure d'affectation en fonction d'un classement lié à l'examen de sortie. **La CFDT n'est pas opposée à ce retour à la formule qui existait avant l'actuelle procédure, en restant vigilant sur les modalités précises de mise en œuvre.**

- **Nouveaux pouvoirs de l'Inspection du travail** : le DRH renvoie à une intervention de la DGT lors d'un prochain CTM. **Et sinon, depuis le 1^{er} juillet comment ça se passe dans les services ?...**

Sur la **réforme Territoriale**, le DRH renvoie au CTS (reconvoqué fin août suite à un boycott de la réunion de début juillet par la CGT, SUD, SNUTEFE-FSU), qui suit la mise en œuvre du plan d'accompagnement. **Certes, encore faut-il que le CTS suive de façon détaillée la mise en œuvre de la réforme, ce qui n'était pas le cas lors de la première réunion de suivi.** Renvoi également aux DUER et plans de prévention régionaux : **certes, encore faut-il que les chantiers soient lancés, ce qui n'est pas le cas dans toutes les régions.**

Mesures PCCR pour la catégorie B et Projet de décret fixant le taux de promotion interne pour l'accès au corps des Secrétaires Administratifs

Le décret n°2016-581 du 11 mai 2016 modifiant divers décrets relatifs à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique de l'Etat procède à la mise en œuvre des dispositions du PCCR, au bénéfice des fonctionnaires relevant de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat.

- Au 1er janvier 2016 : 6 points d'indice sont attribués au titre de la transformation de primes en points, ce qui doit être **effectif sur la paye de juin**. Le cadencement unique d'avancement d'échelon est institué (suppression de la référence aux durées moyennes d'avancement d'échelon) et les concertations Fonction Publique sont en cours sur les modalités venant en remplacement des durées moyennes d'avancement.
- Au 1er janvier 2017 : passage de 31 à 30 ans de la durée des 1er et 2èmes grades et de 23 à 24 ans de la durée du 3ème grade. Reclassement des agents dans la nouvelle structure de carrière.

Cfdt:

La Cfdt s'est positionnée en faveur de ces mesures au niveau de la Fonction Publique, qui permettent notamment de revaloriser d'ici à 2020 toutes les rémunérations au recrutement et en fin de carrière, et de rééquilibrer un peu la rémunération au profit du traitement indiciaire.


Le projet de décret fixant le taux de promotion interne pour l'accès au corps des secrétaires administratifs relevant des ministres chargés des affaires sociales (SAMAS) pour 2016 permet la promotion d'un plus grand nombre d'agents de catégorie C (dont une partie par la voie de l'examen professionnel).

Avec le passage de ce corps dans le NES (nouvel espace statutaire) en 2012, la clause de sauvegarde a été appliquée de 2012 à 2014 en relevant le taux initialement prévu à hauteur de 50% de 5% l'effectif des SAMAS (soit 2,5% de l'effectif total au lieu de 1%, ce qui correspond à 84 postes en 2013, 80 postes en 2014) et pour 2015 à hauteur de 40% de 5% de l'effectif (soit 2% de l'effectif total au lieu de 1%, ce qui correspond à 72 postes).

La DRH a demandé auprès de la DGAFP, qui l'a suivi, le relèvement du taux de la clause de sauvegarde devant s'appliquer pour 2016 (20% de 5% des effectifs SAMAS en activité) à hauteur de 50% de 5% des effectifs (soit 2,5% de l'effectif total ce qui correspond à 90 postes, au lieu de pour moitié offerts à la liste d'aptitude, l'autre moitié offerte à l'examen professionnel).

Ces chiffres s'entendent sur l'ensemble des trois secteurs des ministères sociaux. En 2016 en ce qui concerne la liste d'aptitude, voici la ventilation prévue (informations de la CAP) : 6

promotions en Administration Centrale ; 10 ARS ; 10 Cohésion Sociale ; 2 pour les Etablissements ; 17 secteur Travail.

La  **salue cet effort de la DRH pour 2016 et aurait souhaité qu'il soit continu pour 2017 et 2018, accompagné d'un véritable plan de transformation de l'emploi de la catégorie C vers la catégorie B. Le SYNTEF-CFDT a par ailleurs demandé une comparaison avec le taux de promotion en vigueur au ministère des Finances, dont les agents côtoient ceux du ministère du travail dans les services déconcentrés. Le DRH renvoie à des échanges ultérieurs situés à la rentrée, avec l'ensemble des organisations syndicales, cette question des promotions de C en B en y ajoutant celle de B en A.**

L'avis sur ce projet de décret est positif :

6 POUR (3 CFDT, 3 UNSA) 2 ABSTENTION (FO)

Projet d'arrêté d'adhésion au RIFSEEP du corps des Contrôleurs du travail

Les arrêtés d'adhésion du corps de l'Inspection du travail et du statut d'emploi de responsable d'unité départementale ont été publiés respectivement les 25 juillet et 1^{er} juillet 2016. Restait le texte concernant les Contrôleurs du travail qui sera soumis à la DGAFP après son passage au CTM.

S'il est vrai que les plafonds indemnitaires se voient largement remontés (cf. tableau ci-dessous), ce n'est pas pour autant qu'ils seront atteints, surtout au rythme de la revalorisation indemnitaire actuelle... Un point positif toutefois, cette évolution pourra permettre aux agents actuellement plafonnés de bénéficier des mesures indemnitaires.

Plafonds réglementaires	Administration Centrale	Services Déconcentrés
CT hors classe	9 939	9 940
CT classe normale	9 139	9 140
RIFSEEP Groupe 1	22 340 (19 660 IFSE + 2 680 CIA)	22 340 (19 660 IFSE + 2 680 CIA)
RIFSEEP Groupe 2	20375 (17 930 IFSE + 2 445 CIA)	20 375 (17 930 IFSE + 2 445 CIA)

Ces plafonds sont alignés sur ceux en vigueur pour les Secrétaires Administratifs d'Administration Centrale.

Les montants minimaux annuels de l'IFSE sont fixés à 1 850 € pour les Contrôleurs hors classe et à 1 750 € pour la classe normale.

La DRH a maintenu son projet de classification des Contrôleurs en 2 groupes, quand toutes les OS présentes n'en demandent qu'un seul, afin de faire bénéficier à tous les agents de ce corps en extinction des mesures RIFSEEP les plus favorables.

Les agents de contrôle se retrouvent classifiés dans le groupe 2, le groupe 1 étant réservé aux emplois suivants :

- pour les Services Déconcentrés : chef d'unité, chef de bureau, chef de service, chef de département, chef de cellule, responsable ou chef de projet, chargé de mission auprès d'un RUD ou auprès d'un Direccte, référent-expert, ARM (notamment sur risques particuliers), chargé d'une mission de mutualisation ;
- pour l'Administration Centrale : chef de pôle, chef de section ou assimilé (avec coordination d'une équipe), responsable ou chef de projet, chargé d'études complexes ou exposées.

Pour ce qui est de la ventilation du nombre de Contrôleurs dans les groupes RIFSEEP avec indication de leur grade, du montant indemnitaire médian actuel servi, du nombre d'agents concernés par les plafonds minima que la CFDT demande comme pour tous les corps concernés par le RIFSEEP, la réponse de la DRH est toujours la même : circulez... Opacité totale donc, et aucun retour sur le projet de cartographie des emplois des ministères sociaux.

La DRH indique toutefois qu'en ce qui concerne **les agents de contrôle volontaires pour les entreprises de plus de 50 salariés**, les Secrétaires généraux et les Directes n'ont pas souhaité introduire de différenciation de groupe de RIFSEEP, mais leur effort pourrait être reconnu par un complément indemnitaire annuel revalorisé plus fortement (la part CIA du RIFSEEP étant liée à l'engagement professionnel, l'autre part étant l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise, l'IFSE).


L'avis sur le projet d'arrêté est unanimement défavorable :

8 CONTRE (3 CFDT, 2 FO, 3 UNSA)

Politique indemnitaire 2016

Sujet renvoyé à un prochain CTM pour cause de circulaire de gestion indemnitaire en travaux avec des arbitrages en cours sur les montants relatifs au programme 155, tant au niveau de l'enveloppe que du calendrier. La réponse du ministère du Budget est attendue. L'objectif de la DRH est de faire passer le complément indemnitaire sur la paye d'octobre.

Cette circulaire remplacera les circulaires indemnitaires annuelles et précisera les règles d'évolution de l'IFSE selon les événements de carrière des agents (mobilité intra et extra groupes de fonctions, changement de grade, d'expérience professionnelle), mise en place du CIA, complément indemnitaire des corps non passés au RIFSEEP).

Pour la  une augmentation doit avoir lieu en 2016 après le gel de 2015 en ces temps de réforme territoriale, d'évolution du système d'inspection du travail et d'une demande d'implication forte des agents au niveau central.

Bilan 2015 et plan 2016 de recrutement des apprentis

Le ministère chargé du travail prend sa part de contribution à l'objectif national de 500 000 jeunes en apprentissage en 2017, défini lors de la conférence sociale de juillet 2014. Pour la Fonction Publique d'Etat, l'objectif est de 10 000 apprentis (4 000 recrutements à la rentrée scolaire 2015, 6 000 en 2016).

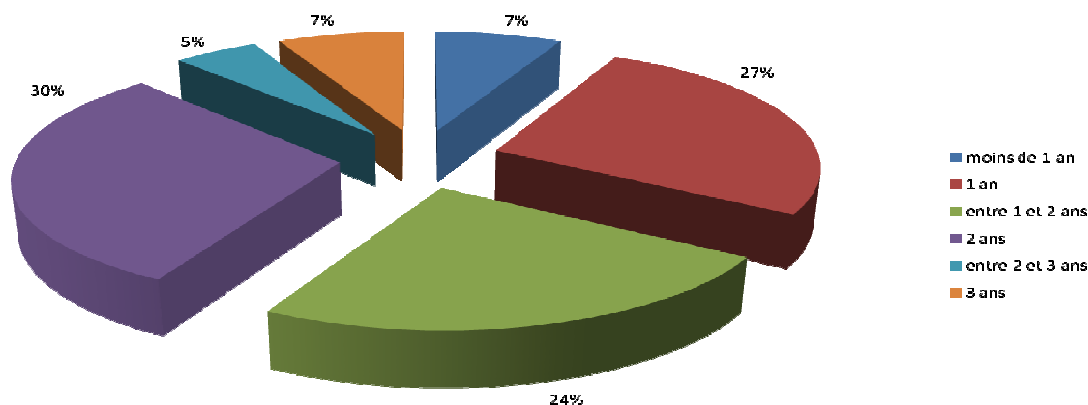
L'objectif ministériel d'accueil de 150 apprentis pour 2015 est rempli avec 153 accueillis (82 recrutements en DIRECCTE et Administration Centrale, 71 à Pôle Emploi, 31% de contrats masculins, 61% féminins). L'objectif de 253 apprentis pour 2016 pouvant être atteint avec des recrutements de 48 contrats dans nos services et 81 à Pôle Emploi.

Pour la CFDT les éléments chiffrés communiqués (voir graphiques ci-dessous) restent trop largement incomplets : quels métiers sont préparés par les apprentis ? Quel est le devenir des apprentis déjà sortis ? Quel soutien a été mis en place pour l'aide à la préparation de concours ? Pour quel taux de réussite ? Quelle répartition des recrutements par région/direction ? Quelle formation pour les agents assurant le tutorat ? Quelle reconnaissance ?

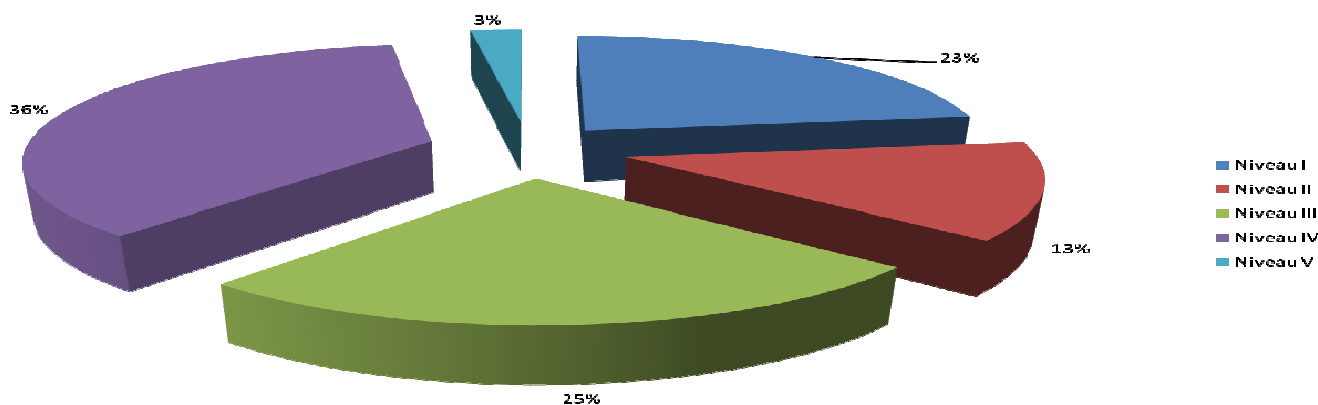
Nous restons dubitatifs sur les conditions de la mise en œuvre de l'apprentissage dans nos services, notamment sur l'accompagnement des maîtres d'apprentissage et le développement de la culture d'alternance. Ainsi, pour ce qui est de la majoration de

rémunération de 20 points pour les apprentis préparant un Master 2 (diplôme de niveau 1), la DRH renvoie à la DGAFP et la DGEFP le soin de prendre un texte le permettant, le décret n° 93-162 du 2 février 1993 actuellement en vigueur ne le prévoyant pas. En effet, le texte actuel prévoit une telle majoration pour les apprentis préparant un diplôme de niveau 3 (bac+2), mais reste silencieux sur les diplômes de niveau 2 et 1...

Durée des contrats d'apprentissage en 2015 :



Type de diplômes préparés :



L'avis sur le bilan 2015 et le plan 2016 est négatif :

6 ABSTENTION (3 CFTD, 3 UNSA) 2 CONTRE (FO)

Bilans de formation 2015

La  comme les deux autres organisations syndicales présentes salue le travail détaillé exhaustif effectué pour ce bilan.

Sur les 519 formations programmées dans le cadre de l'offre national métier Travail (thématiques d'accompagnement des services de l'Inspection du travail, du Pôle 3E, des fonctions Support, du « Ministère fort », de l'adaptation au poste), 472 ont été réalisées (91%), représentant 5 274 stagiaires pour 1 297 jours de formation (7 779 heures), soit un budget de 1 926 665 €. L'effort s'est chiffré à 400 000 € pour les formations « Ministère fort » concernant notamment les agents de catégorie C et Wik'IT.

Pour **l'offre nationale de formation transverse** (thématiques de management, RH, politiques publiques nationales, informatique et bureautique), 22 formations ont été réalisées (39 programmées), pour 669 stagiaires, soit un budget de 199 130 €.

Les **préparation de concours et examens professionnels** ont représenté un budget de 283 893 €, avec 794 stagiaires Contrôleurs du travail formés par l'INTEFP (478 sur le RAEP et 497 à l'oral pour l'EPIT ; 297 formés pour le hors classe) et 1 524 stagiaires pour les corps communs, formés par un prestataire externe. 90% des agents sont satisfaits des 2 jours en présentiel de préparation à l'oral et 80% des stagiaires sont satisfaits des préparations écrites, en mentionnant notamment l'accès 24/24 à la plateforme « e-learning ».

Cfdt: a rappelé l'effort fourni par l'INTEFP et l'état de tension dans lequel se trouvent ses personnels. Nous avons aussi souligné la nécessité d'actions de formation-information des agents sur les nouveaux applicatifs (RenoIRH, Chorus, Wik'IT, ...), plutôt qu'un simple renvoi à un « self service » ou « do it yourself » s'avérant au final bien chronophage.



WWW.SYNTEF-CFDT.COM

Vos représentants au Comité Technique Ministériel du 19 juillet :

Luc DURAND (DGT)
Jean-Pierre LAGUETTE (Directe Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées)
Frédérique LIBAUD-MAYERE (Directe Auvergne Rhône-Alpes)
Anne DUCHATEAU, à titre d'expert (INTEFP)